



PACTE MONDIAL

**COMMUNICATION
SUR LE PROGRÈS
2015 & 2016**



ALTAVIA

SOMMAIRE

LETTRE D'ENGAGEMENT	3
LE GROUPE ALTAVIA	4
NOS 10 VALEURS	5
IMPLANTER LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DANS LA STRATÉGIE ET LES OPÉRATIONS	
Gouvernance et fonctions stratégiques	7
Unités opérationnelles	9
Politiques et procédures fiables concernant les droits de l'Homme	14
Politiques et procédures fiables concernant les normes du travail	17
Politiques et procédures fiables concernant la protection de l'environnement	20
Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption	23
AGIR POUR SOUTENIR LES OBJECTIFS PLUS LARGES DES NATIONS UNIES	25
GOUVERNANCE ET LEADERSHIP DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE)	30





LETTRE D'ENGAGEMENT

Je suis heureux de renouveler le soutien du groupe Altavia aux 10 principes du Pacte Mondial relatifs aux thèmes fondamentaux que sont les droits de l'Homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Chez Altavia, la Responsabilité Sociétale est inscrite dans notre ADN et nous sommes convaincus que c'est un facteur essentiel à la création de valeur, de lien et de confiance. Cet engagement n'est pas nouveau et nous a toujours animés, depuis les premiers jours de l'histoire du Groupe.

Notre adhésion au Pacte Mondial en 2008 en est le reflet et c'est également le socle de notre engagement envers une communication toujours plus responsable, pour nous et pour nos clients.

Inscrits dans une démarche de progrès permanent, nous avons à cœur de progresser dans notre statut d'entreprise « Active » vers celui d' « Advanced ».

Cette communication sur le progrès couvre nos actions menées en 2015 et 2016.

Nous nous engageons à partager de manière claire notre engagement résumé dans cette communication avec l'ensemble de nos collaborateurs, nos partenaires, notre Patrimoine Clients et l'ensemble de notre écosystème.

Raphaël Palti

Fondateur, Président-Directeur Général



LE GROUPE ALTAVIA

Fondé à Paris en 1983 par Raphaël Palti, son Président-Directeur Général, Altavia est aujourd'hui le premier groupe international et indépendant de communication commerciale dédié au retail.

Présent dans plus de 26 pays à travers le monde, Altavia poursuit sa croissance en s'implantant sur de nouveaux continents afin d'accompagner les distributeurs au plus près de leurs besoins et de leurs territoires.

Nos 1 500 collaborateurs partagent la même passion du commerce et sont mobilisés chaque jour au service de l'activation commerciale de plus de 300 marques et enseignes.

En 2015, Altavia a réalisé un chiffre d'affaires de 675 millions d'euros.

Organisé comme une fédération d'entreprises depuis sa création, Altavia porte dans son ADN une culture entrepreneuriale forte. En tant qu'entreprise de services, nous sommes particulièrement vigilants à préserver et entretenir ce qui fait notre différence et notre unicité. Nous savons qu'il est de notre intérêt de préserver notre exigence et notre savoir-être, sans lesquels notre succès ne serait pas durable.

Pour en savoir plus, consultez notre rapport d'activités 2015 :

www.altavia-group.com/rapport-annuel

ou notre site corporate :

www.altavia-group.com

SUIVEZ-NOUS



SUR TWITTER
twitter.com/altaviagroup



SUR LINKEDIN
linkedin.com/company/altavia



SUR YOUTUBE
youtube.com/c/altavia



NOS 10 VALEURS

Pour partager nos convictions avec nos 1 500 collaborateurs à travers le monde, nous les avons exprimées sous une forme simple et claire : les 10 valeurs fondatrices d'Altavia et notre charte « l'Art et la manière d'Altavia » qui expriment à la fois notre spécificité et notre éthique.



LE PROGRÈS

Garder un esprit pionnier. Accepter le changement.
Favoriser l'innovation. Faire vivre la volonté
de se dépasser. Bousculer les idées reçues
et les solutions toutes faites.



L'ÉNERGIE

Mettre notre énergie positive à progresser
au service de nos clients. Faire circuler
l'énergie. Refuser les positions acquises.
Combattre l'endormissement.



L'ENTHOUSIASME

Transmettre notre enthousiasme pour éclairer
le sens de nos relations de travail. Avoir du cœur
à l'ouvrage. Agir avec pragmatisme et passion.
Garder un regard curieux.



L'HUMANITÉ

Respecter les valeurs humaines. Mettre
l'Homme au cœur de notre action. Contribuer
à préserver l'avenir de l'Humanité en agissant
en faveur du développement durable.





LE PARTAGE

Partager nos savoir-faire, notre culture, nos meilleures pratiques, nos expériences entre nous, avec nos clients et nos partenaires. Partager le fruit de nos efforts.



L'INTÉGRITÉ

Fonder nos comportements sur une intégrité rigoureuse.



LA TRANSPARENCE

Garantir la transparence de nos actions (pour en faire comprendre le sens). Refuser les non-dits. Informer et expliquer. Parler vrai, partout et toujours.



LA PROXIMITÉ

Être proche de nos clients, de nos collaborateurs, de nos partenaires, de nos marchés. Pratiquer l'écoute active.



LA SIMPLICITÉ

Agir pour faciliter le travail de nos clients. Toujours viser la simplicité dans nos méthodes et nos organisations. Rester simples dans nos relations avec les autres.



LA FLUIDITÉ

Mettre à profit les technologies pour fluidifier les process. Rendre les relations de travail plus interactives. Créer les environnements qui favorisent les échanges et la communication.



IMPLANTER LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DANS LA STRATÉGIE ET LES OPÉRATIONS



Critères

- 1 La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles
- 2 La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

GOVERNANCE ET FONCTIONS STRATÉGIQUES

Groupe international intégré, Altavia s'est construit depuis le début de son développement national et international comme une fédération d'entreprises, dont la business unit est le centre de gravité. Altavia Connect est l'entité de services mutualisés pour l'ensemble des business units du Groupe et de leurs clients. Des fonctions essentielles, telles que les Directions des Achats, de la Communication ou encore de la RSE font partie de cette entité dédiée à servir les business units du Groupe. La Direction de la Responsabilité Sociétale du Groupe permet ainsi de formaliser, de promouvoir et d'apporter une unicité dans les actions citoyennes menées par nos business units de manière à ce que nos actions coïncident avec nos engagements et nos valeurs.

En 2013, nous avons choisi de rebaptiser notre Politique de Développement Durable en Politique RSE. Nous affirmons ainsi notre volonté de nous inscrire dans une logique d'économie positive dans laquelle les volets environnementaux, sociaux et sociétaux sont d'importance égale.



Gouvernance

L'animation et la coordination des business units se font notamment au travers de Comités Exécutifs à l'international. Le Groupe est doté d'un Comité Exécutif groupe, d'un Conseil d'Administration, d'un Comité d'audit, des comptes et des investissements ainsi que d'un Comité des nominations et rémunérations qui se réunissent plusieurs fois par an.

Les fondamentaux

Tous les 4 ans, un plan stratégique appelé MOVE (Make Our Vision Effective) est établi. Chaque business unit du Groupe présente un plan d'actions qui lui est propre et qui est structuré autour de fondamentaux : notre Capital Humain, notre Patrimoine Clients, nos Finances, nos Offres et notre Savoir-faire, notre Identité et Image et enfin, notre RSE.

Ces 6 fondamentaux sont déclinés dans chaque business unit par des actions, projets pilotes et innovations. Un correspondant RSE a été nommé dans chaque BU (business unit) afin de diffuser les actions et objectifs RSE du Groupe et de piloter les initiatives locales.

Un Comité RSE, constitué de ces correspondants et de représentants des différents métiers, se réunit tous les trimestres afin d'échanger sur les « best-of et best practices » (meilleures réalisations et pratiques) de chacun. Le Comité RSE permet aussi de partager les grandes lignes stratégiques et les aspects réglementaires. La Direction RSE fait l'objet d'une business review spécifique, permettant de faire un bilan annuel devant le Comex Groupe des activités et d'en évaluer l'efficacité.

Rites et rythmes

Les rites et rythmes correspondent aux rendez-vous réguliers qui ponctuent la vie dans l'entreprise. L'échange et le partage entre les BU du groupe Altavia sont favorisés par l'organisation de séminaires managers semestriels, ou de séminaires annuels dans chaque business unit.

L'année 2016 a notamment été marquée par l'organisation d'une convention internationale qui a réuni les 1 500 collaborateurs du Groupe 3 jours durant. La dernière édition ayant été organisée 10 ans auparavant, ce fut un moment marquant pour l'ensemble des collaborateurs. Cet évènement a été l'occasion de rappeler la vision, les missions ainsi que les valeurs du Groupe à l'ensemble des collaborateurs, tout en offrant des moments conviviaux visant à renforcer les liens dans les équipes et favoriser la créativité de ces dernières.



UNITÉS OPÉRATIONNELLES

La RSE est au cœur de nos activités, aussi nous tentons de favoriser les échanges sur ce sujet entre nos collaborateurs, mais également avec l'ensemble de nos parties prenantes.



Information et sensibilisation de notre écosystème

Nos offres RSE

Soucieux de l'impact de nos activités, nous avons développé, pour nous et pour nos clients, une offre de communication responsable qui vient compléter notre offre globale.

Notre objectif est de diminuer notre impact environnemental, de renforcer notre impact social avec l'ensemble de notre écosystème

et d'avoir un impact économique croissant auprès de nos business units.

Ces dernières années, dans une démarche de progrès continu, notre offre de services responsables s'est accrue et après un travail axé sur le progrès environnemental, nos offres ont été renforcées d'un volet social en 2015.

Vers un progrès environnemental continu



La marque de la
gestion forestière
responsable



FSC® et PEFC™

Depuis 2010, Altavia est le seul groupe de communication doublement certifié FSC® et PEFC™ pour l'ensemble de ses business units en Europe. 2015 a été l'année où nous avons atteint le pourcentage maximal d'achats de papiers certifiés. L'objectif d'atteindre 80% de nos achats de papiers certifiés FSC®, PEFC™ ou recyclés a été atteint et même dépassé. Pour nos business units en France en 2015, 96% des papiers achetés sont certifiés ou recyclés (contre 93% en 2014).



Carboscan®

Nous avons développé un calculateur des émissions carbone, Carboscan®, qui nous permet de mesurer notre impact carbone et ainsi fixer des objectifs de réduction de nos émissions de CO₂.





Ecopublishing®

En 2012, nous avons lancé Ecopublishing®, la marque de fabrique responsable du Groupe. Ecopublishing® établit un référentiel de critères tels que l'origine du papier, la maîtrise des émissions de CO₂ à la production du papier, l'engagement de nos imprimeurs dans une démarche responsable, l'utilisation de supports plus facilement recyclables et le transport via le recours à des véhicules électriques, hybrides ou à minima Euro 4.

Vers un engagement social toujours plus responsable



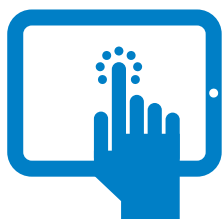
Positive Sourcing

En 2015, une nouvelle marque est venue renforcer notre offre RSE : Positive Sourcing, autrement dit les achats solidaires par Altavia. Nous travaillons aujourd'hui avec des fournisseurs du secteur du travail protégé et adapté et ne cessons de faire croître notre référencement de prestataires engagés. Cette offre permet à nos clients de réduire la contribution Agefiph, contribution imposée à toutes les entreprises n'employant pas au minimum 6% de salariés en situation de handicap.

UPCYCLING : lorsque créativité rime avec responsabilité

« Rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme », c'est à partir de ce postulat, que nous avons commencé à réfléchir à des moyens de limiter nos déchets, et transformer nos supports de communication en leur donnant une seconde vie, sous une autre forme. Cette offre est aujourd'hui présentée à la majorité de nos clients, toujours plus nombreux à être séduits.





Sites internet, newsletters

Les initiatives en matière de RSE des BU sont aussi relayées sur notre site internet corporate.



Sensibilisation des professionnels et du grand public

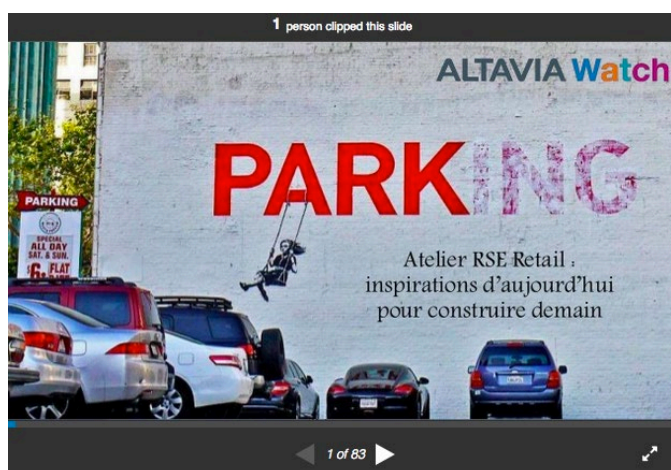
La Direction RSE organise régulièrement des tables rondes réunissant clients, partenaires et collaborateurs autour de sujets RSE.

Chaque table ronde fait l'objet d'une restitution sur Slideshare/YouTube et est accessible à tous.

ALTAVIA Watch

Nous publions une newsletter « Altavia Watch » qui informe quotidiennement 3 500 abonnés des dernières actualités en matière d'innovations retail. 5% des articles publiés concernent la RSE en lien avec les métiers d'Altavia.

L'équipe d'Altavia Watch a réalisé en juin 2016 une présentation sur les inspirations RSE pour le retail, disponible sur Slideshare et qui a plus de 30 000 vues.



www.slideshare.net/AltaviaWatch





Information et Sensibilisation des collaborateurs

Réseau social d'entreprise

Altavia dispose d'outils innovants pour informer et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à la RSE. Le Groupe fait partie des premières entreprises (« early adopters ») à utiliser le réseau social d'entreprise proposé par Facebook : « Workplace ». Cette plateforme permet à tous les collaborateurs d'échanger idées, initiatives (personnelles ou professionnelles), meilleurs cas clients, articles de presse...

La Direction RSE y met à disposition de l'ensemble des collaborateurs des supports explicatifs sur les différentes offres RSE du Groupe afin de les aider à s'approprier ces sujets et à trouver la meilleure solution pour leurs clients. La RSE y tient un rôle important avec trois groupes dédiés. Un premier groupe, intégrant

l'ensemble des collaborateurs, permet aux BU d'échanger sur leurs « best-of et best practices » et d'échanger sur les événements mondiaux ou nationaux ayant trait à la RSE. Un deuxième groupe ouvert à tous a vocation à être un véritable espace de partage des actualités et tendances en matière de RSE. Enfin, un troisième groupe, plus technique mais tout aussi important dans notre métier, est dédié aux certifications FSC® et PEFC™.



Sensibilisation au handicap au travail

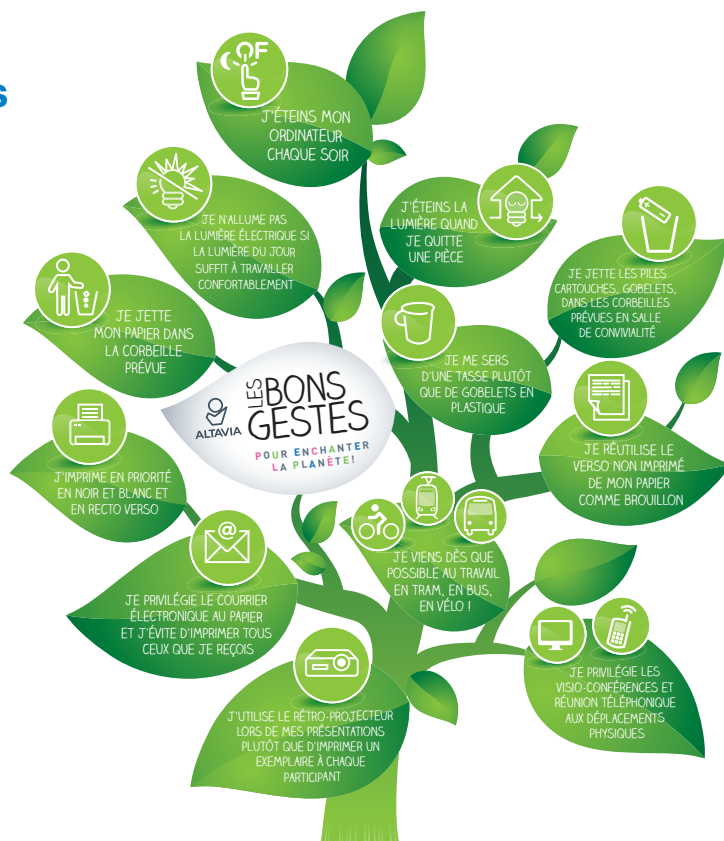
Dans le cadre d'un partenariat établi avec le Gesat, réseau français du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA), les équipes Achats et RSE ont été formées au travail dans le STPA. Chez Altavia, nous avons à cœur de promouvoir les Achats Solidaires et d'en faire un réflexe. Pour cela, deux personnes sont en charge de la sensibilisation au STPA dans les équipes. Un mémo « Achats Solidaires » est en

cours de production et diverses actions sont planifiées pour diffuser les bonnes pratiques en interne, notamment une sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées durant la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées.



Participation des collaborateurs aux initiatives RSE

Tous les collaborateurs sont encouragés à s'investir au quotidien pour réduire leurs impacts environnementaux et augmenter leurs impacts sociaux. Par exemple, durant la Semaine Européenne du Développement Durable en 2015 et 2016, les collaborateurs ont pu participer à des activités telles que des ateliers autour des papiers responsables, une session de troc et un déjeuner collaboratif. Une bibliothèque partagée a été mise en place à cette occasion et perdure encore aujourd'hui. Régulièrement, nous diffusons de bonnes pratiques internes grâce à des supports ludiques : « l'arbre des bons gestes », poubelles de tri du papier...



Dans certaines de nos business units, telle que notre entité belge Altavia Act, une équipe dédiée appelée « Tribou RSE » est en charge de la diffusion de la RSE dans l'entreprise et a recours à des manières originales de promotion : constitution d'une « Cleaning team », ateliers de sensibilisation au recyclage,

session de travail sur les bons gestes à adopter au quotidien...

Chez Altavia Lille, en vue d'un déménagement, une équipe a été constituée de manière à favoriser les projets RSE en vue de travailler dans un bâtiment éco-responsable.



Biodiversité

Après avoir emménagé dans un immeuble innovant et écologique en 2014, la BU Altavia Nantes pousse encore plus loin son engagement en installant des ruches sur le toit de ses locaux. La première récolte a eu lieu en octobre 2016 avec plus de 2 kg de miel récolté !



POLITIQUES ET PROCÉDURES FIABLES CONCERNANT LES DROITS DE L'HOMME



Critères

- 3 La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des droits de l'Homme
- 4 La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des droits de l'Homme
- 5 La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme

Nos engagements pour les droits de l'Homme ont été formalisés dans un document interne appelé « L'Art et la Manière d'Altavia » qui y pose les principes fondateurs du Groupe. L'ensemble de nos business units s'inscrivent dans le respect de la Déclaration universelle des droits de l'Homme.

Discrimination

Nous considérons la diversité comme une richesse, elle est respectée et encouragée. De la même manière, l'égalité est la règle entre tous. Nous ne pratiquons aucune discrimination de quelque nature que ce soit, dès la phase de recrutement.

Lutte contre le harcèlement

Chacun a droit au respect de la dignité humaine et à un environnement de travail serein. Aucune forme de harcèlement moral ou sexuel n'est tolérable. Chacun doit traiter l'autre comme il aimerait être traité lui-même et cesser tout comportement qui lui serait indiqué comme inacceptable.

Recrutement

Nos pratiques en matière de recrutement sont franches et honnêtes. Elles ont pour seul but d'évaluer si les personnes que nous rencontrons partagent les valeurs d'Altavia, correspondent au poste proposé et représentent un potentiel pour l'avenir. En aucun cas nous ne nous servons des entretiens de recrutement pour obtenir des informations non strictement nécessaires à son objet.



Conflits d'intérêts

Les conflits entre les intérêts personnels et ceux d'Altavia ne devraient être qu'une exception et tout collaborateur, au moment de son entrée chez Altavia, doit s'assurer qu'aucun conflit d'intérêt ne peut intervenir, le concernant lui-même ou ses proches. Si toutefois au cours de sa vie professionnelle au sein d'Altavia, un quelconque conflit d'intérêts devait advenir, la règle est d'en informer son manager / son patron de business unit afin d'analyser la situation et de trouver ensemble la meilleure réponse à apporter.

La diversité chez Altavia

La parité est respectée au sein du groupe Altavia avec une part de collaborateurs femmes de 48,6% contre 49,7% d'hommes. Les jeunes de moins de 30 ans sont également bien représentés (18%). Les collaborateurs âgés de 50 ans et plus représentent 8% des effectifs du Groupe.

Altavia développe des partenariats avec des structures du STPA (Secteur du Travail Protégé et Adapté) dans le but de développer l'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Groupe. Par exemple, Altavia Paris a entrepris d'accueillir les employés de l'agence de communication Sabooj, première agence de communication globale Entreprise Adaptée, au sein de son studio. L'équipe du Capital Humain a également rencontré le cabinet de recrutement Mozaïk RH dans le but de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap. Altavia China a organisé une session d'apprentissage du langage des signes.



Altavia est également mécène du projet COMMEUNSEULHOMME qui vise à promouvoir la diversité en général et dans l'entreprise en particulier (cf. Notre Engagement sociétal).



La diversité avec nos partenaires

La conviction que la diversité est une richesse se traduit concrètement dans notre politique d'Achats Solidaires, avec notre marque Positive Sourcing.

Cette politique inclut la réalisation de prestations auprès de fournisseurs engagés dans l'insertion des personnes en situation de handicap ou encore de réinsertion sociale.

Altavia Paris travaille fréquemment avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) qui regroupe Entreprises Adaptées (EA) et Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et s'emploie à consolider un projet professionnel, assurer la formation, promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap. En confiant la production à un établissement du STPA, Altavia contribue à assurer aux personnes en situation de handicap une intégration professionnelle durable.

Altavia Italia promeut le Social Printing afin de renforcer les relations entre les entreprises (ses clients) et les coopératives engagées dans la réinsertion des personnes défavorisées. Altavia Italia travaille actuellement avec deux coopératives d'impression, Sollicitudo et San Patrignano.



POLITIQUES ET PROCÉDURES FIABLES CONCERNANT LES NORMES DU TRAVAIL



Critères

- 6 La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail
- 7 La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail
- 8 La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

« Chez Altavia, nous avons toujours considéré que le Groupe puise sa force et bâtit son développement sur deux piliers fondamentaux : le Capital Humain et le Patrimoine Clients. L'excellence et la diversité de nos savoir-faire ne seraient rien sans l'unicité de notre savoir-être. Je suis convaincu que la richesse d'Altavia réside dans ses femmes et ses hommes, et j'observe chaque jour que notre différence tient dans l'art et la manière de faire notre métier. Le professionnalisme et l'expertise de nos collaborateurs sont certes nos atouts, mais plus encore, c'est notre façon de faire ensemble qui nous différencie réellement (...). Nous nous devons d'animer notre Capital Humain : il existe donc depuis longtemps chez Altavia un esprit maison qui permet de faire grandir les collaborateurs... »

Raphaël Palti - Extrait de notre Politique de Capital Humain

La Politique Capital Humain du groupe Altavia est un document qui synthétise les principes fondateurs, la mission et les responsabilités du manager, du patron ainsi que les droits et devoirs des collaborateurs. Elle se décline en actions concrètes au sein de chaque business unit.



Santé, sécurité et conditions de travail

En matière de santé et de sécurité, les délégués du personnel, les membres du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) pour les BU françaises, et leurs équivalents dans le reste du Groupe, œuvrent activement pour appliquer le droit du travail. En matière de dialogue social, les collaborateurs bénéficient de représentants du personnel (comités d'entreprise, délégués du personnel) et de questionnaires et baromètres Capital Humain, leur permettant d'émettre des idées et questions. Des réunions sont régulièrement tenues et font l'objet d'un compte-rendu formalisé.

Les équipes du Capital Humain et de la RSE veillent au maintien de bonnes conditions de travail. Cela passe d'abord par une ambiance de travail agréable et conviviale, l'organisation de rites et rythmes avec des temps forts tels que des sessions plénières, des déjeuners collaboratifs, des « cafés-croissants », des « Apéro-Partageons », des concours de cuisine, des fêtes, des soirées et des moments de partage qui viennent rythmer l'année. La communication et la convivialité sont renforcées grâce à la mise en place du réseau social interne Facebook « Workplace ».

En matière de bien-être au travail, Altavia Paris propose à tous ses collaborateurs des séances de Shiatsu en prenant en charge 50% du tarif de la prestation. Les séances ont lieu durant les horaires de travail et permettent à tous de profiter d'une pause détente dans la journée. De plus, Altavia Paris offre à ses collaborateurs des séances de sport à prix réduit grâce au Comité d'Entreprise. L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle est facilité par la mise à disposition d'une conciergerie deux fois par semaine.

Altavia Lille propose un distributeur de fruits à la place d'un distributeur de friandises.

Chez Altavia Italia, chaque semaine un food-truck s'installe dans la cour et propose des produits frais aux collaborateurs. Les initiatives ne manquent pas pour améliorer les conditions de travail.

Intégration des collaborateurs

Dès leur arrivée au sein d'Altavia, les collaborateurs bénéficient d'un programme d'intégration leur permettant de mieux connaître l'entreprise et ses métiers. Un système de parrainage est mis en place et permet ainsi d'être accompagné dès son arrivée et orienté aisément. Chaque année, Raphaël Palti, PDG du Groupe, accueille également les nouveaux arrivants lors d'une matinée dédiée. L'occasion pour les nouveaux collaborateurs de mieux comprendre la culture et les enjeux stratégiques du Groupe lors d'une session d'échanges. Formations, mobilités et recrutements internes permettent à tous nos collaborateurs de s'épanouir dans leur carrière.



Management

Altavia Paris a initié un projet collaboratif appelé le « Kit Manager ». Cet outil online de travail, destiné aux managers de la business unit, constitue le socle de connaissances indispensables dont ils ont besoin pour exercer leurs fonctions managériales dans les meilleures conditions. Il est également un excellent vecteur de communication interne. Sa déclinaison à l'échelle d'autres business units est à l'étude.

De manière générale, l'ensemble de nos équipes managériales est porté par les principes communs de respect, d'égalité, etc. qui constituent notre politique de Capital Humain.

Mise en intelligence collective

Une démarche d'entreprise fondée sur la transition d'une équipe « obéissante » vers une équipe autonome, co-responsable et porteuse du projet de l'entreprise, tel est l'objectif des méthodes de management employées dans les business units du Groupe et notamment chez Altavia Act, l'entité belge du Groupe. Dans cette démarche, le manager n'est plus donneur d'ordres mais devient un leader, porteur de sens à ses équipes. Les collaborateurs sont investis dans leurs missions, gagnent en autonomie en communiquant davantage entre eux, sans l'intermédiaire de leur manager.



POLITIQUES ET PROCÉDURES FIABLES CONCERNANT LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT



Critères

- 9 La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement
- 10 La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement
- 11 La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

Chez Altavia, nous sommes convaincus que notre politique RSE s'inscrit dans une démarche de progrès permanent, qui doit être mesurée et évaluée. Ainsi, nous avons conclu des partenariats avec des organismes d'évaluation de référence, qui nous suivent année après année. La politique environnementale du Groupe est inscrite dans l'ADN de nos business units. Conscients qu'en tant que partie prenante du secteur de la communication commerciale, nous avons la responsabilité de tendre vers les meilleures pratiques, notamment en tenant compte des impacts environnementaux des moyens industriels auxquels nous sommes susceptibles de faire appel.



Actions de réduction de la consommation d'énergie et des émissions de GES

Pour nos clients

Comme détaillé précédemment, la dimension environnementale est très importante dans les offres du groupe Altavia. Ainsi, nous proposons des solutions à nos clients pour leur permettre de mieux gérer leur impact environnemental :

CarboScan®

Notre calculateur carbone, qui fait actuellement l'objet d'une attention particulière dans le but de développer une version plus performante de l'outil.

Ecopublishing®

Notre marque de fabrique responsable pour l'éco-conception.

Paper Metrics®

Un outil de diagnostic d'impact environnemental sur lequel le Groupe travaille en étroite collaboration avec Ecofolio.



Nos actions internes

Les initiatives au sein des BU contribuent également à la réduction de la consommation d'énergie et des émissions de GES.

Par exemple, des mesures de mobilité douce sont adoptées dans de nombreuses BU.

Chez Altavia Nantes, les collaborateurs sont invités à utiliser l'autopartage Lila et des vélos sont mis à leur disposition. Un plan de mobilité avec Nantes Métropole permet plusieurs avantages : la subvention pour l'achat de vélos électriques, un tarif préférentiel sur l'abonnement TAN annuel (Tramway) et une réduction sur l'abonnement Bicloo (vélos mis à disposition par Nantes Métropole).

Altavia Italia est à l'origine de l'initiative Share'n go promouvant l'autopartage auprès des clients de Carrefour.

Par ailleurs, Altavia Optitrans a travaillé sur l'affichage CO₂ en 2012 et projette de s'engager en 2017 dans la démarche FRET21. Lancée par l'ADEME & l'AUTF avec le soutien du ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer (MEEM), la démarche FRET21 a pour objectif de permettre aux chargeurs de mieux intégrer l'impact des transports de marchandises dans leur stratégie de développement durable.



Actions en matière de gestion des déchets

En 2015, Altavia a renforcé son offre « Upcycling » auprès de ses clients mais aussi en interne. Présenté dans chaque réponse aux appels d'offres, l'upcycling permet de valoriser les supports de communication usagés plutôt que de les jeter. Ainsi, Altavia propose à ses clients et ses collaborateurs des troussees ou des sacs en bâche publicitaire recyclée ou encore des carnets à partir d'anciens rapports annuels. Autre exemple, Altavia Iberica a adopté des meubles en bois upcyclés pour la terrasse de ses nouveaux locaux.

Le groupe Altavia gère également de façon raisonnée ses déchets en séparant le papier du reste des déchets et en organisant la récupération des DEEE, des piles et des bouchons.



Exemple de poubelles de tri installées.



Bâches Altavia Saint-Étienne pour la Biennale du Design 2015, transformées en troussees fonctionnelles et uniques.





Certifications et évaluations

FSC® PEFC™

Piliers de la politique environnementale du groupe Altavia, les certifications FSC® et PEFC™ occupent une place primordiale dans les processus de 14 BU du Groupe.

Altavia a renouvelé en 2015 ses certifications FSC® et PEFC™ grâce à des efforts conséquents réalisés par les équipes pour renforcer les actions garantissant la traçabilité des produits, la gestion durable des forêts, le respect des droits des travailleurs...

Norme ISO 14001

Dans le cadre de la norme ISO 14001, les BU Altavia Iberica et Altavia HTT conduisent annuellement une évaluation des indicateurs environnementaux (consommation d'eau, d'énergie, de papier, etc.) dans le but d'identifier les points d'amélioration. Ensuite, des objectifs précis et un plan d'action sont définis dans un souci de progrès continu.

ECOVADIS

EcoVadis est la première plateforme collaborative permettant aux entreprises d'évaluer les performances environnementales et sociales de leurs fournisseurs dans le monde entier. Toutes les business units d'Altavia évaluées par EcoVadis ont obtenu le statut Gold en 2015, un objectif qui avait été fixé en 2014.



Réglementation

Ecofolio et Valdelia

Altavia France a été un partenaire pionnier de ces deux éco-organismes sur le papier et le mobilier/ Publicités sur le Lieu de Vente (PLV) pour la mise en place de reportings et de nouveaux barèmes. Les données associées au nouveau barème éco-différencié Ecofolio et aux attentes de Valdelia ont été intégrées à notre système de gestion.



POLITIQUES ET PROCÉDURES FIABLES CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



Critères

- 12** La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption
- 13** La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption
- 14** La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

L'éthique est un des piliers de la politique RSE du groupe Altavia. Le Groupe publie depuis plusieurs années déjà un rapport annuel faisant état de nos activités et de nos comptes. Ce document est rendu public et est consultable par l'ensemble de nos parties prenantes. Un Comité d'éthique veille au respect des règles éthiques énoncées dans « l'Art et la Manière d'Altavia ». La Responsable du Comité d'Éthique est également membre du Comex Groupe. Les règles éthiques s'étendent aux relations fournisseurs. La Charte Fournisseurs comporte des clauses environnementales et éthiques auxquelles doit adhérer chaque fournisseur.

Éthique partagée

Altavia ne travaille pas avec des clients dont la communication aurait un caractère violent, sexuellement orienté, à consonance religieuse, raciale, politique, ou clairement en opposition avec la préservation des ressources naturelles et plus généralement en contradiction avec la loi. Altavia refuse catégoriquement de travailler, par exemple, pour l'industrie du tabac.

Pratiques commerciales

Nous nous engageons à proscrire toute pratique commerciale irrégulière, et notamment les paiements en espèces. De même, nous ne proposons et n'acceptons pas, en contrepartie d'acte commercial, des avantages annexes, quelle qu'en soit la nature. Les collaborateurs ne peuvent pas s'engager au nom d'Altavia au-delà du cadre qui leur a été assigné selon leur fonction et leurs responsabilités.



Honnêteté et équité

Altavia et ses fournisseurs ont des relations fondées sur la loyauté réciproque, l'honnêteté dans les transactions commerciales et sur l'équité dans les relations d'affaires. Les relations contractuelles sont claires et respectées. Les transactions financières sont directes et transparentes. Aucune discrimination, de quelque nature, ne saurait exister dans les relations avec les fournisseurs. Le choix des fournisseurs est transparent et répond à des critères objectifs, explicables et compréhensifs. Tous les fournisseurs disposent des mêmes informations, déterminantes et fiables pour construire leur réponse dans le cadre des appels d'offres et ce, tout au long du processus. Les fournisseurs s'engagent à délivrer une prestation conforme à l'offre pour laquelle ils ont été retenus.

Cadeaux et invitations

Les cadeaux et invitations sont légitimes pour autant que leur objectif se limite au maintien de bonnes relations commerciales et restent dans la limite du raisonnable. Nous n'acceptons pas les cadeaux, de quelque nature qu'ils soient, ne souhaitant en aucun cas devoir consentir une contrepartie. Nous nous interdisons de recevoir toute rétribution, commission ou avantage particulier pour nous-mêmes ou pour nos proches. Nous n'acceptons à titre personnel aucune remise ou ristourne particulière de la part de nos fournisseurs. Dans l'hypothèse où des cadeaux d'usage et d'une valeur clairement symbolique nous parviendraient, ils seraient redistribués aux collaborateurs dans la business unit sous forme de loterie interne. Les voyages d'études, événements d'échanges (visites de sites, conventions...) ne sont acceptés que s'ils sont clairement à caractère professionnel. En cas de doute, les collaborateurs doivent examiner l'offre du fournisseur ou du client avec leur patron de business unit ou de zone et si besoin, la refuser avec courtoisie en invoquant nos règles internes.

RSE

Altavia tient particulièrement à entretenir une relation durable avec ses fournisseurs, tant sur le plan économique, que social et environnemental. En effet, Altavia est signataire de la Charte inter-entreprise, charte élaborée conjointement par la Médiation du Crédit et la Compagnie des Dirigeants et Acheteurs de France (CDAF). L'objectif de cette charte est d'engager les grands donneurs d'ordres signataires à mettre en place une démarche de progrès vis-à-vis de leurs fournisseurs et notamment les petites et moyennes entreprises (TPE-PME). Ainsi Altavia privilégie une relation de partenariat avec ses fournisseurs.



AGIR POUR SOUTENIR LES OBJECTIFS PLUS LARGES DES NATIONS UNIES



Critères

- 15** La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU
- 16** La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie
- 17** La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique
- 18** La COP décrit des partenariats et une action collective



Objectifs et problématiques de l'ONU

Par ses actions au quotidien, Altavia s'inscrit dans les Objectifs du Millénaire et les Objectifs du Développement Durable. Les BU veillent à la bonne santé et au bien-être de leurs collaborateurs. Le recrutement au sein du groupe Altavia se fait dans le respect de l'égalité entre les sexes et aucune discrimination liée à l'âge, l'origine ou la religion du candidat n'est tolérée.

La politique RSE du Groupe repose sur la conviction qu'Altavia peut assurer sa croissance tout en limitant ses impacts sur l'environnement et en augmentant ses impacts sociaux positifs. La réduction des inégalités et la préservation de l'environnement sont donc au cœur des préoccupations du Groupe. De plus, l'ensemble des offres RSE d'Altavia contribuent à la lutte contre le changement climatique et vont dans le sens d'une consommation et d'une production responsables.



Engagement Sociétal

Notre engagement sociétal s'inspire des 10 valeurs qui fondent l'ADN du Groupe et s'appuie sur une démarche volontaire qui met en mouvement tous les collaborateurs au sein de chaque pays et de chacune de nos business units.

Nos actions de mécénat se font au bénéfice des communautés locales des territoires sur lesquels nous sommes implantés, tout en suivant 3 axes directeurs : la solidarité, l'entrepreneuriat et l'accès à l'éducation et à la culture. Tout au long de l'année, des collaborateurs d'Altavia se mobilisent et offrent leurs compétences et leur temps au profit d'organisations à but non lucratif et associations.

Les engagements du Groupe

Agence du Don en Nature

L'Agence du Don en Nature collecte et redistribue des produits neufs non alimentaires de nécessité courante pour lutter contre l'exclusion en France. Altavia réalise des supports de communication pour son compte et a vu certains de ses collaborateurs s'engager dans la « Course des Héros ».



Des collaborateurs Altavia à l'occasion de la « Course des Héros » soutiennent l'ADN.



COMMEUNSEULHOMME

Altavia est mécène du projet COMMEUNSEULHOMME aux côtés de 14 entreprises pour promouvoir la différence. Un projet porté par le skipper Éric Bellion, actuellement sur la route du Vendée Globe, la plus importante course en solitaire à la voile autour du monde. Pour faire vivre le projet en interne, les entreprises sont appelées à réaliser des vidéos autour des piliers de COMMEUNSEULHOMME. Les collaborateurs d'Altavia ont notamment réalisé une vidéo sur le thème « Oser la différence ».



Le Havre avant le départ d'Éric Bellion pour sa course préparatoire, la Transat Jacques Vabres.



Les mécènes de COMMEUNSEULHOMME - #appel pour la différence

Positive Planet

Positive Planet est une ONG internationale qui aide les femmes et les hommes à créer les conditions d'un monde meilleur pour les générations futures via la microfinance. Positive Planet permet ainsi aux populations vulnérables d'accéder à une véritable autonomie.

Altavia a décerné en 2016 le Positive Citizen Award à Martina Umemura, micro-entrepreneuse allemande installée au Japon. Crédit photo : Positive Planet.



Réseau Entreprendre

Altavia est membre actif du réseau Entreprendre en Seine-Saint-Denis et dans l'Ouest pour aider à développer le tissu économique local.



Cité de la Réussite

La Cité de la Réussite est le forum des débats culturels, économiques, scientifiques et politiques dont Altavia est partenaire depuis plus de 10 ans.



Les engagements locaux de nos business units

Ashoka

Ashoka est une ONG internationale qui soutient l'entrepreneuriat social dans le monde. Altavia Paris a réalisé en 2016, en pro bono, la nouvelle brochure d'Ashoka, sous les marques de fabrique responsables du groupe Ecopublishing® et Positive Sourcing.



Piacere Milano

Altavia Italia est également à l'origine de l'initiative Piacere Milano (en français : Ravi de faire votre connaissance, Milan). Il s'agit d'une plateforme sur laquelle sont mis en relation des hôtes milanais et des visiteurs. L'idée est de permettre aux visiteurs de dîner chez un habitant de Milan, pour mieux connaître la vie et la culture milanaises. Certains hôtes proposent même une visite guidée dans la ville. Altavia Italia a conçu et produit tous les outils de communication (site internet, application, bâches publicitaires, programme hebdomadaire sur Radio Popolare) et a rencontré les Milanais pour leur parler du projet.



Fare x Bene

Altavia Italia est également partenaire de l'association « fare x bene » qui lutte contre la violence faite aux femmes. Elle a créé et produit un court film pour le web, la TV et les réseaux sociaux pour une campagne de sensibilisation.

Fondation Cariplo

Altavia Italia a répondu à un appel à projet de la Fondation Cariplo sur le bien-être de la communauté locale. Le défi est de renforcer les relations entre les entreprises et les autres parties prenantes, de développer des liens de confiance entre les citoyens et les acteurs du territoire. Cela passe par les propositions des entreprises pour favoriser, par exemple, un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle. L'ensemble des idées est étudié, testé et celles qui sont identifiées comme faisables à grande échelle sont étendues à tout le territoire de la métropole milanaise.





Collecte de vêtements avec les collaborateurs de HRG.

« Pass It On » by Jack's Beans and Pass My Parcel

Les deux entreprises se sont associées dans un élan de solidarité afin de venir en aide aux sans domicile fixe. Durant une semaine, une opération de distribution de boissons chaudes et de vêtements chauds a été organisée partout au Royaume-Uni. Les équipes de HRG, ont organisé une collecte de vêtements ainsi qu'une distribution de ces derniers auprès de personnes sans domicile fixe et ont également signé la campagne de communication avec Smith News.

Fondation Ronald McDonald

Altavia Lille est partenaire de la Fondation Ronald McDonald. La Fondation construit et fait vivre des maisons situées à proximité immédiate des services pédiatriques des centres hospitaliers en France pour les parents des enfants hospitalisés. Altavia Lille a participé notamment à « Partage du Cœur » en offrant l'impression des supports de communication de cette opération.



Association Mirana

L'association Mirana œuvre pour l'accompagnement et le parrainage d'enfants à Madagascar. Altavia Nantes a réalisé les brochures de l'association dans le cadre d'un mécénat de compétences sur les années 2015 et 2016.



Partenariats et actions collectives

Altavia est également membre de l'Observatoire COM MEDIA qui regroupe plus de 150 adhérents de profils annonceurs et prestataires composant la chaîne de valeur de la communication. Altavia participe ainsi aux échanges autour des enjeux de la communication globale, et notamment aux questions de communication en matière de RSE.



GOUVERNANCE ET LEADERSHIP DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE)



Critères

- 19** La COP décrit l'engagement du Président et de la direction
- 20** La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance
- 21** La COP décrit l'implication des parties prenantes

Altavia participe activement à la diffusion des informations et des bonnes pratiques en matière de RSE, que ce soit en interne ou à l'attention de ses clients.

Semaine Européenne du Développement Durable

Dans le cadre de la Semaine Européenne du Développement Durable, les collaborateurs du site de Saint-Ouen ont participé à la « CSR Week » organisée en interne en mai 2016. À cette occasion, une bibliothèque partagée a été installée dans les locaux, un atelier Papiers Responsables a été animé par une experte métier, un troc d'objets a été organisé ainsi qu'un déjeuner collaboratif.



COP21



Altavia Pallas, l'agence spécialisée en architecture commerciale du Groupe, a contribué à la COP21 par la réalisation du stand responsable pour le Pavillon Commerce & Climat du Club Génération Responsable et Altavia Belgium a sponsorisé le projet « Pole to Paris », voyage de sensibilisation du grand public au changement climatique.



Le Club Génération Responsable

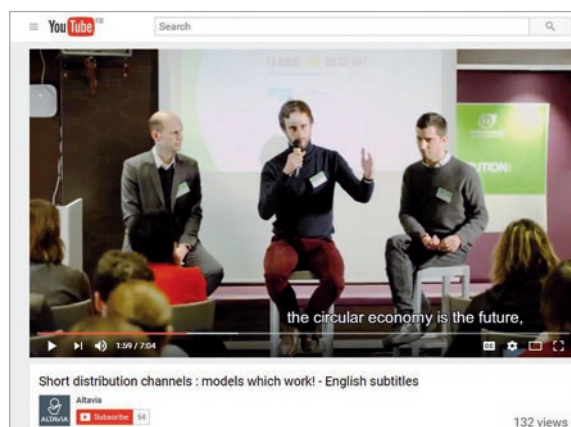


L'association Club Génération Responsable® encourage et accompagne le développement durable des réseaux en construisant un cadre privilégié d'échanges, de connexions, de déploiement de process et de découvertes de pratiques inspirantes. Le Club met à disposition de ses membres enseignes un accès à l'expertise des professionnels du retail responsable, encourage et initie des démarches innovantes pluri-enseignes et développe des outils thématiques sur les grands sujets du retail responsable.

En 2015, Altavia faisait partie du Collectif des Experts et animait des Ateliers à destination des enseignes membres.

Implication des parties prenantes

Altavia organise chaque année des tables rondes qui réunissent son écosystème engagé autour de sujets en lien avec nos métiers : les achats responsables, la communication responsable au global, la consommation responsable... L'occasion de créer des échanges fructueux avec nos clients, nos partenaires et de découvrir de nouvelles solutions et innovations. Les tables rondes font l'objet d'un compte-rendu écrit et vidéo consultable sur Slideshare et Youtube.



Afin de communiquer sur notre engagement et de sensibiliser un maximum de personnes, nous organisons également des prises de parole dans les médias. En 2015, Altavia été invité sur le plateau de Nathalie Croisé « Green Business » pour témoigner avec un de ses clients sur sa marque de fabrique responsable Ecopublishing.



Nous publions chaque année un rapport d'activités accompagné d'un volet financier afin de le communiquer à l'ensemble de nos parties prenantes en toute transparence.



SUIVEZ- NOUS



Sur Twitter

twitter.com/altaviagroup



Sur LinkedIn

linkedin.com/company/altavia



Sur Youtube

www.youtube.com/c/altavia

ALTAVIA-GROUP.COM



ALTAVIA